Călăuza rătăciților (II)

On Iunie 03, 2010

Transmite-le oamenilor mărturia a ceea ce ești, optimizându-ți acțiunile în conformitate cu modul tău dominant de orientare.

Ca să nu ne strice planul și fără să mai stea pe gânduri, Vlad, liderul grupului, a luat o decizie curajoasă: *„ Voi merge eu la ei și-i voi conduce pe drumul cel bun. În douăzeci si cinci de minute voi fi înapoi. Așteptați-mă exact aici și odihniți-vă puțin, căci mai avem mult de urcat. "* Apoi, cu pași grăbiți, el plecă în urmă celor trei rătăciți.

Ei bine, ce s-a întâmplat apoi părea luat din filmele de aventuri. N-am avut încotro, și am așteptat. Dar am așteptat cam mult, vreo oră si ceva, iar Vlad n-a mai apărut. Văzând că nu mai apare, am hotărât să ne întoarcem pe traseul pe care am venit. Şi stupoare. Ne-am rătăcit și noi pe una dintre potecile ce coborau din munte. Norocul nostru a fost că un mic grup de turiști, condus de un ghid autorizat, cobora muntele, și astfel am fost ajutați să ajungem la pensiune.

Dar ce s-a întâmplat cu Vlad și cu ceilalți trei prieteni ai noștri? Căci nu se aflau la pensiune când am ajuns noi, ci abia mai târziu, spre seara i-am revăzut. Ei bine, Vlad i-a ajuns din urmă pe cei trei, dar Maria, una din cele două fete, și-a luxat piciorul, astfel că micul lor grup a coborât mai greu și într-un timp mai îndelungat decât cel estimat de Vlad. Când acesta a revenit la locul unde ne lăsase nu mai eram noi de găsit, căci luaserăm inițiativa de a coborî singuri.

Leadership: Poți să-ți impui limitele într-o căutare de a te autodepăși, fără să acorzi întâietate unei direcții de afirmare a valorilor care nu te definesc?

N-a fost cu putință să ajungem la destinația dorită fiindcă Vlad, călăuza noastră în care ne-am pus toată nădejdea, s-a purtat ca un novice, și-a permis scăpări. I-a lipsit capacitatea de organizare. El n-a putut să se impună în fața noastră, adică a întregului grup, pentru că n-a avut un plan bine pus la punct, cu alternative și măsuri de intervenție rapidă în cazul apariției unor neprevăzuturi, plan care trebuia adus la cunoștința noastră.

În primul rând Vlad ar fi trebuit să ne avertizeze de la început de eventualele probleme care pot apărea, și să se asigure că nu ne amenință nicio primejdie. Apoi el trebuia neapărat să ne evalueze capacitățile și aptitudinile personale. Un ghid autorizat, deci cu adevărat experimentat, ne-ar fi evaluat mai întâi din punct de vedere al capacităților fizice, a stării de sănătate, al cunoștințelor privind ascensiunea montană și a experienței anterioare. Pentru că din clipa în care urci muntele, fiecare pas poate deveni hotărâtor, și un singur lucru neluat în calcul poate periclita întreaga excursie. Deci, cine nu face față muntelui, nu are ce căuta pe munte.

Valorile lui Vlad - precum solidaritatea, angajamentul și responsabilitatea, nu au făcut casă bună cu convingerile potențatoare care îl defineau prin imposibilitatea de a-și pleca privirea în fața presiunilor evenimentelor nedorite, convingeri precum: "Nu am suficientă experiență și am impresia că reacționez cu niște sentimente pe care alții nu le au."

Leadership: Pui accentul pe experiența trăită și asumată, ca subiect al reflecției critice?

Un prim argument al decăderii sferei de influență din pricina alianței cu un scop care se vrea

a fi previzibil (dar marcat de un dram de contestare indirectă) și a acumulării de erori fundamentate care fie rămân trecute cu vederea, fie sunt interpretate și prelucrate la latitudinea conștiinței, este acela că o asemenea acumulare îl înstrăinează pe om de ceea ce era înainte, transformându-l în altcineva.

Aceste erori de gândire vizează componența realității de moment în care te descoperi pe tine cu totul altul, un perdant, care nu mai face față propriilor sale cerințe de orientare. Citeam undeva pe internet că psihologul american atribuia aceste erori de gândire unor "unghiuri moarte" acelor poticneli ale minții în care calitățile omului devin cele mai mari defecte.

Trecerea de la implicarea superficială la participarea activă în procesul de luare a deciziei, prin determinarea funcției de transfer a erorii și înlăturarea cauzei sale, este o parte a fazei de extensiune a orizonturilor personale. Acestea se execută prin "deplasarea" singură a autorității de lider spre o traiectorie de rază mai mică. Ne referim strict la o nouă orientare, într-o situație ambiguă, impusă de filtrările intuiției care pune accentul pe experiența trăită și asumată ca subiect al reflecției critice, din perspectiva propriilor valori și motivații.

Așa cum muncitorul industrial la bandă rulantă nu exercită niciun control asupra produsului finit, căruia el nu-i realizează decât o execuție parcelară - tot astfel inițiatorul unei noi direcții de abordare a diverselor "erori" nu prezintă nicio garanție de credibilitate în a propune soluții și a le rezolva dacă nu realizează trecerea de la însușirea de abilități la însușirea noilor deprinderi de gândire și comportament, urmate de exersarea și aplicarea lor în situații ambigue.

Reflecția critică este procesul prin care îți explici greșelile sub forma remușcărilor care te urmăresc în contextul unui grad scăzut de asigurare a integrității în luarea deciziilor dificile.

Un om care pune accentul pe experiența trăită și asumată, ca subiect al reflecției critice, își ia ca punct de reper o planificare premergătoare a acelor evenimente care pot avea cel mai mare impact și care sunt cele mai probabil de a se produce.

O „luminiță" rătăcitoare nu poate decât să rătăcească drumul și îi facă și pe ceilalți să se rătăcească. Degeaba ești un cercetaș în stare să descoperi căi neumblate, care nu se lasă doborât în fața primejdiilor sau greutăților, dacă nu ești capabil să te impui în față oamenilor, arătându-le că tu ești piesa cea mai importantă luând decizii potrivite, asumându-ți consecințele și făcându-te respectat.

Cum ar putea oamenii să-și mențină încrederea în tine dacă în loc să-i conduci în siguranță la destinație, i-ai făcut măcar o singură dată să se rătăcească?

O călăuza are rolul de a conduce echipa la destinație în condiții de siguranță maximă. Acest deziderat poate fi atins atunci când există un lider competent, abil, cu experiență în domeniu dar și în munca cu oamenii, cu o capacitate de analiză deosebită, cu un plan de acțiune bine pus la punct, cu o capacitate deosebita de a intui neprevăzuturile și de a acționa rapid și eficient.

Pe de altă parte rolul echipei nu este de subestimat. Un lider foarte bun cu o echipă slabă, neprofesionistă, dezbinată, este precum o echipă foarte bună fără lider. În ambele situații rezultatul nu este altul decât un fiasco total.

Leadershipul este integritatea care te urmărește chiar și atunci când ești "offline" în momente de cumpănă, având ca variabilă rezultativă experiența de a fi tot timpul "online"

în schimbarea pe care o poți aduce.

Călăuza rătăciților este omul care își reneagă rolul de coordonator al unei acțiuni ulterioare producerii unei situații de urgență. Transmite-le oamenilor mărturia a ceea ce ești, optimizându-ți acțiunile în conformitate cu modul tău dominant de orientare. Altfel spus, felul în care funcționezi este determinat de cât de bine îți pui în valoare potențialul, de modul cum îți coordonezi fiecare decizie și de felul în care îți ghidezi acțiunile.

Source: https://neculaifantanaru.com/calauza-ratacitilor-II.html